



ArbeitsLeben an der Uni Freiburg

Albert-Ludwigs-Universität Freiburg



Inhalt

Vorwort – Kanzler Dr. Matthias Schenek

Zusammenfassung	5
Balance zwischen Berufs- und Privatleben	7
Arbeitsplatz Universität.....	7
Arbeitszeitmodelle	8
Tele- und Heimarbeit und Teilzeitmodelle	9
Kulturelle und sportliche Angebote	9
Personalentwicklung	10
Personalgewinnung.....	11
Kontinuierliche Weiterbildung	11
Führung.....	12
Personalmobilität	12
Berufliche Ausbildung und Praktika für Schüler/innen	12
Familienfreundlichkeit	14
Familienservice	15
Kindertagesstätten	15
Ferienbetreuung	16
Aufenthalt mit Kind an der Uni.....	16
MiKi-Tag.....	16
Wiedereinstiegsberatung.....	17
Pflege	17
Dual Career Service.....	17
Gesundheit	19
Betriebliches Gesundheitsmanagement.....	19
Betriebsärztlicher Dienst	20
Arbeitssicherheit.....	21

Internationalität	22
Internationale Kompetenzen und Fremdsprachenkenntnisse	23
Internationaler Personalaustausch	23
Welcome Service	23
Gleichstellung und Vielfalt	24
Diversity Management.....	24
Tag der Vielfalt	25
Charta der Vielfalt	26
Nachhaltigkeit.....	27
Nachhaltigkeit als Leitprinzip.....	27
Ökologische Nachhaltigkeit	28
Ökonomische Nachhaltigkeit.....	29
Aktuelle Arbeitskreise an der Universität Freiburg	30
Unterstützung, Beratung, Hilfe	31



Vorwort

Willkommen an der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg – hier arbeiten rund 6.900 Menschen in unterschiedlichen Bereichen, Berufen und Funktionen. Jede/r trägt täglich dazu bei, dass die Universität eine hoch angesehene Forschungs-, Lehr- und Lernorganisation ist. Die Gesamtheit der Beschäftigten und ihre Produktivität machen unseren Erfolg aus.

Für viele Beschäftigte ist die Universität mehr als nur ein Arbeitsplatz; sie arbeiten mit großem Engagement und ideeller Überzeugung an ihr und für sie: in Forschung, Lehre, Technik und Verwaltung.

Die Universität Freiburg sieht sich in einer besonderen Fürsorgeverantwortung gegenüber allen ihren Mitgliedern. Eine Vielzahl von Maßnahmen sollen Fürsorge und auch Wertschätzung ermöglichen, ausdrücken und fördern. Alle Maßnahmen haben das Ziel, den Beschäftigten und Universitätsmitgliedern innerhalb der vorgegebenen Rahmenbedingungen einen attraktiven Arbeitsplatz und ein Höchstmaß an Zufriedenheit zu ermöglichen. Verlässliche Rahmenbedingungen und die hohe Identifikation mit der Arbeit sind zugleich wesentliche Faktoren, um langfristig Erfolg und Fortschritt der Universität zu sichern.

In den vergangenen Jahren wurden Qualitätsstandards in den Bereichen Arbeitsanforderungen, Arbeitsorganisation und Zusammenarbeit entwickelt, die den Bedarfen der „Organisation Universität“ genauso Rechnung tragen wie den individuellen Fähigkeiten, Interessen und Bedürfnissen der Beschäftigten in Wissenschaft, Verwaltung und Technik. Dem liegt die Überzeugung zu Grunde, dass die Beschäftigten und Mitglieder der Universität ihre Arbeit so weit als möglich selbst gestalten können sollen.

Die folgende Broschüre zeigt, wo und in welcher Weise dieser Handlungsmaxime im Arbeitsalltag der Universität entsprochen wird. Ich lade Sie herzlich dazu ein, das „Arbeitsleben an der Universität Freiburg“ näher kennen zu lernen!

Dr. Matthias Schenek

Zusammenfassung

Die Erfolge der Universität Freiburg sind in Forschung und Lehre und ihr daraus resultierendes hohes Ansehen im Wesentlichen auf zwei Faktoren zurückzuführen: zum einen auf eine große Zahl hochqualifizierter Beschäftigter in allen Bereichen, zum anderen auf die Tatsache, dass sich die Beschäftigten mit den Zielen und Strategien der Universität identifizieren können. Das hohe Arbeitsniveau an der Universität ist kein Selbstläufer, sondern erfordert immer wieder neue Anstrengungen, um möglichst optimale Rahmenbedingungen für die Beschäftigten zu ermöglichen.

In diese Rahmenbedingungen wurde viel investiert, weil alle Beteiligten eine Grundüberzeugung teilen:

Gute Arbeit und in deren Folge auch eine Identifikation mit den Zielen, die der Arbeit zugrunde liegen, sind nur möglich, wenn es für die Beschäftigten Verlässlichkeit gibt – Verlässlichkeit darin, dass ihre Arbeitsleistung anerkannt wird, Verlässlichkeit in transparente Organisations- und Kommunikationsstrukturen, Verlässlichkeit aber auch in die Möglichkeit, eigenverantwortlich und selbstbestimmt zu arbeiten.

Die einzelnen Maßnahmen sollen als Maßstab für die Qualität und Weiterentwicklung der Universität Freiburg als attraktiver Arbeitgeber dienen:

- ein umfassendes *Personalentwicklungskonzept*, das die Beschäftigten unterstützt, ihre persönliche und berufliche Weiterentwicklung zu fördern, und auch langfristige Entwicklungen im Fokus behält;
- *Familienfreundliche Strukturen*, die den Beschäftigten Entwicklungsmöglichkeiten bieten, ohne dass bei familiären Fragen Abstriche gemacht werden müssen;
- *Führungsleitlinien*, die die tägliche Zusammenarbeit prägen und zu einem guten Arbeitsklima beitragen;
- ein *betriebliches Gesundheitsmanagement*, das dazu beiträgt, dass die Gesundheit als wichtigste Ressource im Arbeitsalltag nicht aus dem Blickfeld gerät;

- eine *Internationalisierungsstrategie*, die sowohl die weitere Vernetzung im Dreiländereck Deutschland, Frankreich und der Schweiz als auch die Intensivierung der Kooperationen mit unseren europäischen und weltweiten Partneruniversitäten fördert;
- ein *Gleichstellungs- und Vielfaltskonzept*, das in der konkreten Umsetzung im Arbeitsalltag weit über die Vorgaben des AGG hinausgeht;
- ein *Nachhaltigkeitskonzept*, das sich an ökologischen, ökonomischen und sozialen Vorgaben orientiert;
- *flexible Arbeitszeitregelungen* und Hilfen in Notfällen, die den Beschäftigten so viel Freiheit bei der Gestaltung der Arbeit erlauben, dass genügend Zeit auch außerhalb der Arbeit bleibt.

Die soziale Verantwortung der Universität gegenüber ihren Beschäftigten und der Gesellschaft beinhaltet die individuelle Förderung der Mitarbeitenden, die Stärkung sozialer Werte im gemeinsamen Umgang sowie die Betrachtung des eigenen sozialen Handelns auf die Gesellschaft. In den einzelnen Kapiteln dieser Broschüre wird auf wichtige Maßnahmen und Initiativen der Universität Freiburg im Bereich der sozialen Verantwortung eingegangen. Die zugehörigen Arbeitskreise und Kommissionen stellen durch ihre enge Vernetzung eine abgestimmte Vorgehensweise und regelmäßige Überprüfung der Maßnahmen sicher und garantieren damit ihre Nachhaltigkeit.

Zu der Vielzahl der organisatorischen Maßnahmen gehört auch ein breites Angebot von Beratungsdiensten, die allen Universitätsbeschäftigten die Möglichkeit bieten, sich mit ihren individuellen Fragen oder Problemen, die die Arbeit selbst oder das Arbeitsumfeld betreffen, an kompetente Ansprechpersonen zu wenden. Damit sich unsere neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Vielzahl dieser Angebote zurechtfinden, werden am Ende der Broschüre die verschiedenen Anlaufstellen im Einzelnen vorgestellt.

Tragen Sie als (neues) Mitglied der Albert-Ludwigs-Universität durch Ihre tägliche Arbeit dazu bei, dass wir diese Broschüre in den kommenden Jahren immer wieder neu auflegen müssen, weil zahlreiche neue Maßnahmen das Arbeiten an unserer Universität noch attraktiver gemacht haben.

Balance zwischen Berufs- und Privatleben

„Unsere Universität ist nicht nur ein Arbeitsplatz, sondern bildet einen umfassenden Raum zum Studieren, Forschen, Diskutieren und Gestalten.“

PD Dr. Eva Decker, Institut für Biologie II



Im Botanischen Garten

Foto: Peter Mesenholl

Arbeitsplatz Universität

Die Universität Freiburg versteht sich als lehrende und lernende Einrichtung, als Gemeinschaft eigenverantwortlicher Individuen, die sich aktiv und bewusst für ihr jeweiliges Handeln und Arbeiten an und in der Universität entscheiden und so ihre Arbeit in einem größtmöglichen Umfang selbst bestimmen. Ein sichtbarer Ausdruck dieses Selbstverständnisses ist z.B. das Leitbild der Zentralen Universitätsverwaltung (www.zuv.uni-freiburg.de/service/leitbild-zuv).

Vor allem im wissenschaftlichen Dienst, in dem die Grenzen zwischen Arbeits- und Lebensbereichen oftmals fließend verlaufen, ist ein größeres Maß an Selbstorganisation und –verantwortung erforderlich. Der Anspruch der Universität Freiburg besteht deshalb auch darin, dass „Arbeiten“ und „Leben“ nicht als Gegensätze verstanden werden, weil hier zu arbeiten heißt, sich ein Stück weit selbst verwirklichen zu können und die Sicherheit zu haben, dass die Arbeit genauso wertgeschätzt wird wie das Bedürfnis jedes Einzelnen, private Zeit zu haben. Damit ist auch ausgedrückt, dass die Balance zwischen Berufs- und Privatleben als unbedingt erforderlich angesehen wird.

Der notwendige Ausgleich zwischen den Belastungen der täglichen Arbeit und dem Privatleben ist eine große Herausforderung für die Beschäftigten und die Universität, gilt es doch, den Spagat zwischen den gestiegenen Anforderungen im Beruf und dem Wunsch nach einem erfüllten Privatleben zu bewältigen. Die Universität als Arbeitgeber kann an dieser Stelle die individuelle Verantwortung für die Gestaltung dieser Balance und Lebensplanung sicherlich nicht abnehmen. Sie hat ihre Anstrengungen deshalb darauf ausgerichtet, im Rahmen des täglichen Betriebs die organisatorischen Strukturen bereitzustellen, um die bessere Vereinbarkeit der verschiedenen Lebensbereiche grundsätzlich in angemessenem Umfang und sachgerecht zu ermöglichen.

Als Handlungsfelder wurden dabei folgende Bereiche definiert: Personalentwicklung, Familienfreundlichkeit, Gesundheit, Internationalität, Gleichstellung und Vielfalt sowie ökologische und ökonomische Nachhaltigkeit. Mit dem Ziel der besseren Koordination der einzelnen Initiativen und Zuständigkeiten, einer professionellen Qualitätskontrolle sowie der Messbarkeit ihrer Wirkung gründen sämtliche Maßnahmen auf der Basis detaillierter Konzepte, die in gemeinsamem Engagement von verantwortlichen Einrichtungen, Arbeitskreisen und Kommissionen erarbeitet wurden.

Arbeitszeitmodelle

An der Albert-Ludwigs-Universität existieren zwei Arbeitszeitmodelle. Gleitende Arbeitszeit gilt für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Arbeitsplatz an das Zeiterfassungssystem angeschlossen ist. Feste Arbeitszeiten mit individueller Regelung existieren in Bereichen ohne Zeiterfassung. Rechtliche Grundlage hierfür ist die mit dem Personalrat geschlossene Dienstvereinbarung.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit gleitender Arbeitszeit bestimmen Beginn und Ende ihrer Arbeitszeit in einer festgelegten Rahmenarbeitszeit selbst. Damit wird besonderen persönlichen Situationen flexibel Rechnung getragen. Für jede Teilnehmerin und jeden Teilnehmer an der gleitenden Arbeitszeit wird ein persönliches Zeitkonto geführt, bei dem Zeitguthaben und Zeitschulden ständig aktualisiert werden. Das Jahresarbeitszeitkonto bietet den Beschäftigten einen großen Spielraum in der jährlichen Arbeitszeitgestaltung und erlaubt so auch einen flexiblen Umgang mit saisonalen Schwankungen.

Tele- und Heimarbeit und Teilzeitmodelle

Im Rahmen der Tele- und Heimarbeit wird den Beschäftigten ermöglicht, eine örtliche Flexibilisierung der Arbeitsorganisation sinnvoll zu gestalten. Auch hierzu besteht eine Dienstvereinbarung mit dem Personalrat. Innerhalb der Universität Freiburg wird außerdem im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten eine Flexibilisierung durch Teilzeitmodelle bzw. Reduzierung der Arbeitszeit zum Beispiel aus familiären Gründen auf Antrag ermöglicht.

Kulturelle und sportliche Angebote

Mitglieder der Universität Freiburg können auf ein breit gefächertes Kultur- und Freizeitangebot zugreifen. Das *Studium Generale* steht grundsätzlich allen Interessierten offen und bietet eine Vielzahl von Veranstaltungen aus den unterschiedlichsten Themenbereichen an: von Yoga und Stressbewältigung über Sprach-, Kunst- und Tanzkurse bis hin zum *Colloquium Politicum*.

Das Akademische Orchester der Universität Freiburg und der UniChor Freiburg veranstalten regelmäßig Konzerte mit klassischer und moderner Musik.

Im Rahmen des Allgemeinen Hochschulsports (AHS) haben Mitglieder der Universität die Möglichkeit, kostengünstig Sport- und Fitnesskurse zu besuchen und die vielfältigen Sportanlagen zu nutzen.

Im Fitness- & Gesundheitszentrum am Institut für Sport und Sportwissenschaft steht den Beschäftigten der Universität darüber hinaus ein moderner Gerätepark mit „Rückenzirkel“, Ausdauergeräten und angeschlossenen Saunabereich zur Verfügung.

Personalentwicklung

„Ausgezeichnet befähigte, engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind eine wesentliche Voraussetzung für die langfristige Sicherung der Leistungsfähigkeit unserer Universität.“

Prof. Dr. Olaf N. Rank, Professur für Organisation und Personal



Im Rektorat

Foto: Peter Mesenholl

Personalentwicklung hat an der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg eine große Bedeutung. Der „Arbeitskreis Personalentwicklung“ arbeitet seit 2008 an der konzeptionellen Ausarbeitung unterschiedlichster Personalentwicklungsmaßnahmen. Die Universität verfügt seit 2009 über ein ganzheitliches Personalentwicklungskonzept, das 2015 grundlegend modifiziert und fortgeschrieben wurde. Es umfasst die Personalplanung und Personalgewinnung, die Personalerhaltung und kontinuierliche Qualifizierung, die Einbindung der Beschäftigten sowie Schulungsmaßnahmen für konkrete Zielgruppen.

Personalgewinnung

Auf Basis einer mittelfristigen Personalplanung, die sich zunächst auf die vorhandenen Beschäftigten und damit auf die Frage richtet, wie die Beschäftigten gefördert bzw. weiter qualifiziert werden können, erfolgt gleichzeitig die Gewinnung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Als global vernetzter Arbeitgeber fördert die Universität Freiburg dabei die soziale und kulturelle Vielfalt ihrer Beschäftigten; Ziel ist es, den Anteil an internationalen Beschäftigten in Wissenschaft und Verwaltung zu erhöhen. Durch faire, transparente und strukturierte, oftmals auch mehrstufige Verfahren werden sehr gut qualifizierte und motivierte zukünftige Kolleginnen und Kollegen gewonnen. Um solche Verfahren universitätsweit zu garantieren, wurde 2014 ein ausführlicher und verbindlicher *Leitfaden zur Personalauswahl* entwickelt.

Kontinuierliche Weiterbildung

Weiterbildung ist ein wesentlicher Baustein der Personalentwicklung, weshalb die Universität Freiburg hier ganz bewusst einen Schwerpunkt setzt.

Die Universität hat für Universitätsangehörige ein umfangreiches Programm im Rahmen der *Freiburger Akademie für universitäre Weiterbildung* (FRAUW) aufgebaut. Pro Jahr bietet die FRAUW rund 140 Kurse, Seminare und Angebote zur Weiterbildung an, die von durchschnittlich rund 2.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Universität wahrgenommen werden.

Darüber hinaus besteht in den Fakultäten, Instituten, Zentren und in Verwaltung und Technik für die Beschäftigten die Möglichkeit von individuellen, fachlichen Weiterbildungen sowohl im wissenschaftlichen als auch im nichtwissenschaftlichen Bereich.

Für bestimmte Funktionsgruppen (Dekaninnen und Dekane, Fakultätsmanager/innen etc.) wurden Weiterbildungsreihen entwickelt, die relevante Themen und Fragestellungen in Form von Weiterbildungsmodulen behandeln. Neben der individuellen fachlichen Weiterbildung steht auch die Vernetzung innerhalb der Universität im Fokus dieser Veranstaltungen.

Der Förderung des akademischen Nachwuchses dienen die Qualifizierungsprogramme der Internationalen Graduiertenakademie (IGA) sowie das Weiterbildungs- und Beratungsangebot der Abteilung Hochschuldidaktik, bei denen sowohl Kernkompetenzen als auch Schlüsselqualifikationen in den Bereichen Management und Kommunikation, Medien und EDV, Hochschuldidaktik und Sprachen erworben werden können.

Führung

Ein besonderes Augenmerk der Personalentwicklung liegt auf den Beschäftigten mit Führungsverantwortung. Daher gibt es für diesen Personenkreis neben einer verpflichtenden Grundschulung, die aus zwei mehrtägigen Modulen besteht, weitere Unterstützungsangebote, die den besonderen Anforderungen an die Wahrnehmung von Führungsverantwortung gezielt und bei Bedarf auch individuell Rechnung tragen.

So wird den Führungskräften in Verwaltung, Technik und in den Fakultäten ein kollegiales Coaching im Rahmen des sogenannten „Leadership-Circle“ angeboten. In kleinen Gruppen, die die Vertraulichkeit wahren, finden Führungskräfte ein offenes Ohr für ihre Fragen und/oder Probleme und können sich, wenn gewünscht, untereinander Unterstützung und Rat holen. Bei individuellen Problemen im Führungsalltag besteht für Führungskräfte der ZUV darüber hinaus die Möglichkeit, ein Individualcoaching in Anspruch zu nehmen.

Hinzu kommen seit 2015 für den Bereich von Verwaltung und Technik Führungsleitlinien, die unser Führungsverständnis ausdrücken. (www.zuv.uni-freiburg.de/service/fuehrungsleitlinien)

Personalmobilität

Aufgrund der sehr guten internationalen Vernetzung der Universität können sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Bereiche und Fakultäten um die Teilnahme am internationalen Personalaustausch an einer der Partneruniversitäten auf der ganzen Welt bewerben. (Mehr Informationen zum Staff-Exchange-Programm der Universität Freiburg finden Sie im Kapitel „Internationalität“, Seite 22)

Berufliche Ausbildung und Praktika für Schüler/innen

Die Universität Freiburg ist in der Region ein großer Ausbildungsbetrieb und bietet vielfältige Chancen des Berufseinstiegs für junge Menschen bzw. Schülerinnen und Schüler. Derzeit absolvieren rund 80 junge Menschen an der Universität eine Berufsausbildung in sieben Ausbildungsberufen:

- Chemielaborant/in
- Feinwerkmechaniker/in
- Elektroniker/in
- Kauffrau/-mann für Büromanagement
- Gärtner/in

- Fachinformatiker/in
- Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste

In allen Berufen bestehen für die erfolgreichen Auszubildenden aufgrund der anerkannt guten Ausbildung und der sehr engagierten Ausbilder/innen und Meister/innen gute Chancen für eine Übernahme an der Universität oder in Unternehmen und Betrieben der Region, die die Auszubildenden bei jährlich stattfindenden Exkursionen kennenlernen können.

Zusätzlich zur Berufsausbildung und oft auch als erster Schritt hin zu einer Ausbildung bietet die Universität insbesondere für Schüler/innen sowie für angehende Erzieherinnen und Erzieher eine Vielzahl von Praktika an.

Familienfreundlichkeit

„Die wichtigste Grundlage einer familienfreundlichen Hochschule ist, ein Bewusstsein für die unterschiedlichen Bedürfnisse der Beschäftigten und Studierenden im Bereich Familie zu schaffen.“

Ellen Biesenbach, Leiterin der Stabsstelle Familienservice



In der Uni-Kita Wichtelgarten

Foto: Harald Neumann

Die Universität Freiburg hat frühzeitig begonnen, verlässliche Strukturen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für ihre Beschäftigten zu schaffen. Die erste Uni-Kita wurde 1996 gegründet. Seitdem hat die Universität die familien-gerechten Arbeitsbedingungen stetig verbessert und ausgebaut. Der Arbeits-kreis „Familienfreundliche Universität Freiburg“ erarbeitet Maßnahmen zur Ver-besserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Umsetzung ist Aufgabe des Familienservice.

Als Bildungseinrichtung möchte die Universität auch gesellschaftliche Prozesse mitgestalten und mit gutem Beispiel vorangehen. Ein Engagement in regionalen Netzwerken, wie dem Freiburger Netzwerk Familienbewusste Unternehmen

und dem Freiburger Bündnis für Familien sowie die Aktivität im überregionalen Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ ist für die Universität selbstverständlich, ebenso wie die Mitgliedschaft im Best Practice-Club „Familie in der Hochschule“.

Familienservice

Ein wichtiger Meilenstein im Verlauf der Etablierung und Professionalisierung der Kinderbetreuung war die Gründung der Familienservice gGmbH. Die gemeinnützig tätige Tochtergesellschaft der Universität betreibt mittlerweile vier Kindertagesstätten an verschiedenen Standorten in Universitätsnähe, deren Betreuungsplätze vorzugsweise an die Beschäftigten der Universität Freiburg vergeben werden. Der Internetauftritt des Familienservice ermöglicht außerdem einen unkomplizierten Zugang zu Informationen über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie an der Universität und fungiert als universitärer Wegweiser, der Universitätsangehörigen hilft, die für sie je nach Fragestellung richtige Ansprechperson zu finden.

Kindertagesstätten

In den vier Uni-Kitas Blütengarten, Murgelgarten, Wichtelgarten und Zauberarten werden insgesamt 120 Kinder im Alter von 6 Monaten bis zum Schuleintritt betreut. In Einzelfällen ist auch die Aufnahme von jüngeren Kindern möglich. Die überwiegende Mehrzahl der Plätze sind Ganztagsplätze. Um das Angebot möglichst bedarfsgerecht zu gestalten, werden zudem 10 Vormittagsplätze und 10 Plätze bis zum frühen Nachmittag angeboten.

In den Kitas werden die Kinder von Fachkräften der Familienservice gGmbH nach einem professionellen pädagogischen Konzept betreut, das großen Wert auf die Erziehungspartnerschaft mit den Eltern, eine bindungsorientierte Eingewöhnung der Kinder, die Beobachtung und Dokumentation ihrer Entwicklung sowie ihre Mitbestimmungsmöglichkeiten legt. Ziel ist es, zu einem gesunden und gelingenden Aufwachsen der Kinder beizutragen, sie in ihrer Entwicklung zu fördern und ihre Eltern bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen. Ein umfangreiches Qualitätsmanagement sieht Partizipationsmöglichkeiten für Eltern und Kinder sowie ein Beschwerdemanagement vor und stellt in allen Uni-Kitas einheitliche Qualitätsstandards für die pädagogische Arbeit sicher.

Das Angebot der Familienservice gGmbH für die Universitätsbeschäftigten wird ergänzt durch zwei weitere Kitas, die vom Jugendhilfswerk Freiburg betrieben werden. Die Kita Wolkengarten befindet sich an der Technischen Fakultät und bietet 60 Plätze für Kinder unter 3 Jahren. Sie steht Kindern von Beschäftigten der Universität und des Universitätsklinikums sowie Kindern von Studierenden offen. Die Kita Shalom, ebenfalls in der Nähe der Technischen Fakultät, bietet Belegplätze für Kinder von Beschäftigten der Universität im Alter von 0 bis 6 Jahren.

Ferienbetreuung

Da viele Eltern von Schulkindern in den Ferien auf Betreuungsangebote angewiesen sind, finden an der Universität in allen gesetzlichen Schulferien, mit Ausnahme der Weihnachtsferien, Ferienbetreuungen statt, die sich an die Altersgruppe von 6 bis 12 Jahren richten. Im Sommer gibt es zusätzlich dazu ein Angebot für Kindergartenkinder zwischen 3 und 6 Jahren und eines für Jugendliche zwischen 12 und 15 Jahren. Das Programm der Ferienbetreuungen steht jeweils unter einem bestimmten Motto, zum Beispiel wird ein Musical oder Theaterstück aufgeführt, eine Zeitung herausgegeben oder eine Geisterbahn gebaut. Die Jugendlichen gehen auf Geocaching-Schatzsuche, klettern im Hochseilgarten oder bauen ein Floß mit anschließendem Test auf Wassertauglichkeit, während die Kindergartenkinder in Räumen der Universität mit altersgerechten Bastel- und Spielangeboten und Ausflügen beschäftigt werden.

Aufenthalt mit Kind an der Uni

Zur familienfreundlichen Arbeitskultur gehört, dass Kinder an der Universität Freiburg sichtbar sind und manchmal ihre Eltern an die Universität begleiten. So gibt es sowohl im Universitätszentrum als auch an der Fakultät für Biologie und in der Universitätsbibliothek je ein Elternzimmer mit einem Arbeitsplatz und Spielzeug für verschiedene Altersgruppen. Darüber hinaus wurden Still- und Wickelmöglichkeiten an vielen Standorten der Universität geschaffen.

MiKi-Tag

Ein regelmäßig stattfindender Mitarbeiter/innen-Kinder-Tag (MiKi-Tag) ermöglicht es den Eltern, dem Nachwuchs ihren Arbeitsplatz „Universität“ zu zeigen. Im Rahmen eines abwechslungsreichen Programms können die Kinder in verschiedenen Bereichen der Universität, zum Beispiel im Medienzentrum, in der Archäologischen Sammlung oder im Botanischen Garten, einen Blick hinter die Kulissen werfen.

Wiedereinstiegsberatung

Für Mütter und Väter, die sich in Elternzeit befinden, bietet die Universität eine gezielte Wiedereinstiegsberatung zu folgenden Themen an:

- Planung und Vorbereitung der Gespräche mit Vorgesetzten zu Elternzeit, Beurlaubung und zum Wiedereinstieg
- Wie gelingen Elternzeit und Wiedereinstieg ohne Reibungsverluste?
- Wie kann die Karriere trotz Elternschaft fortgesetzt werden?
- Was bedeutet Teilzeit für die Karriere?

Pflege

Wenn Angehörige Hilfe benötigen, muss das eigene (Berufs-)Leben an die veränderten Gegebenheiten angepasst werden. In dieser Phase benötigen die meisten Berufstätigen vor allem zeitliche Flexibilität, sei es kurzzeitig zur Organisation einer akuten Pflegesituation oder längerfristig in Form einer teilweisen oder vollständigen Freistellung von der Arbeit. Die Personalabteilung der Universität steht hierbei den Beschäftigten zur Seite und erklärt auf ihrer Internetseite sowie in Beratungsgesprächen die verschiedenen flexiblen Arbeitszeitmodelle des Familienpflegezeitgesetzes. Auf der Homepage des Familienservice können sich Pflegendе außerdem einen ersten Überblick über Ansprechpersonen und Anlaufstellen wie das Seniorenbüro der Stadt Freiburg oder die Pflegestützpunkte umliegender Kommunen verschaffen. Es gibt eine Liste mit Selbsthilfegruppen für pflegende Angehörige sowie Links zu weiteren informativen Webseiten von z.B. verschiedenen Bundesministerien.

Dual Career Service

Der Dual Career Service der Universität Freiburg unterstützt Partnerinnen und Partner neuer Beschäftigter in herausgehobenen Positionen von Wissenschaft, Verwaltung und Technik, die vor der Herausforderung eines Umzugs und beruflicher Orientierung stehen. Neue Beschäftigte und ihre Partner/innen können mit der Beratung eine informierte Mobilitätsentscheidung treffen, ihre beruflichen Möglichkeiten realistisch einschätzen, und sie erfahren Unterstützung bei der Stellensuche.

Um Doppelkarriere-Paaren wirksam zu helfen, greift die Unterstützung auf ein regionales „Dual Career Netzwerk Oberrhein“ zurück, das stetig weiter wächst. Dieses Service-Netzwerk knüpft zukunftsweisende Kontakte zwischen Hochschulen, Forschungseinrichtungen, Wirtschaft, Behörden und Verbänden und ist für andere Regionen Vorbild. Damit sind vielfältige Möglichkeiten gegeben, einzelne Arbeitgeber wie auch ganze Branchen zu erreichen.

Gesundheit

„Die Schaffung und Erhaltung eines gesunden Arbeits-, Lehr- und Lernumfelds für alle Universitätsmitglieder ist die notwendige Grundlage für unsere nationale und internationale Wettbewerbsfähigkeit.“

Dr. Helmut Waller, Personalratsvorsitzender



Vor dem Kollegiengebäude I

Foto: Sebastian Bender

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) an der Albert-Ludwigs-Universität dient der Unterstützung der Beschäftigten im Hinblick auf die Erhaltung einer bestmöglichen Gesundheit.¹

Leistungsfähigkeit, Qualifikation, Motivation und Zufriedenheit der Beschäftigten sind der Universität ein Hauptanliegen. Der allgemeinen Gesundheit aller Beschäftigten kommt dabei in der strategischen Ausrichtung eine wichtige Rolle zu, und sie wird innerhalb des Betrieblichen Gesundheitsmanagements, als Teilaspekt der Personalentwicklung, berücksichtigt.

¹ Gesundheit wird verstanden als ein Zustand körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefindens und nicht allein als das Fehlen von Krankheit und Gebrechen (nach WHO 1986).

Dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement fällt dabei die Aufgabe zu, mit gesundheitsfördernden Maßnahmen

- für gesunde Beschäftigte und Arbeitsbedingungen zu sorgen, um dadurch Leistungsfähigkeit und Effizienz zu stärken,
- das soziale und psychische Wohlbefinden der Beschäftigten zu fördern und
- die Gesundheitskompetenz der Beschäftigten zu erweitern.

Dies geschieht durch eine enge Verknüpfung von Prävention, den Maßnahmen zur Krankheitsverhütung durch Arbeitsschutz, der Gesundheitsförderung, der Arbeitsmedizin und dem *Betrieblichen Eingliederungsmanagement* (BEM) nach längerer Krankheit. Diesem Bereich wird an der Universität Freiburg große Bedeutung beigemessen.

Zudem bietet die Universität seit über 20 Jahren für die Beschäftigten sowie für Vorgesetzte in festen Kooperationen externe Beratungen durch die Suchtkontaktstelle und den Psychosozialen Beratungsdienst zu unterschiedlichen Problemlagen an. Begleitet werden diese strukturell-organisatorisch verankerten Hilfs- und Schutzdienste von einer Vielzahl von Beteiligungsangeboten des BGM, wie z.B. Rückenschulkkursen, Sportkursen, dem „Pausen-Express“ oder einem regelmäßig durchgeführten Gesundheitstag sowie den vielfältigen Angeboten an gesunden Mahlzeiten in den unterschiedlichen Mensen der Universität.

Die Gesundheit der Beschäftigten wird als bewusste Größe in die Kultur und die Strukturen und Prozesse der Universität einbezogen. Daher hat die Universität im Jahr 2012 beschlossen, den Bereich der Arbeitsmedizin und des BGM strukturell und personell weiter zu stärken, um so die Aktivitäten des „Arbeitskreises Gesunde Universität“ noch intensiver zu unterstützen. Seit 2014 zählt die Universität zu den führenden „Corporate Health Companies“ und hat 2015 ein umfassendes BGM-Konzept für die Universität entwickelt und veröffentlicht.

Betriebsärztlicher Dienst

Der Betriebsärztliche Dienst betreut die Beschäftigten der Universität. Basierend auf dem Arbeitssicherheitsgesetz und den dieses Gesetz ausfüllenden Unfallverhütungs- und weiteren Rechtsvorschriften berät der Betriebsärztliche

Dienst Arbeitgeber und Beschäftigte in allen Fragen des arbeitsplatzbezogenen Gesundheitsschutzes sowie der Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten. Die betriebsärztlichen Aufgabenfelder sind präventiv ausgerichtet.

Zum Leistungsangebot gehören neben Vorsorgeuntersuchungen, technischen Untersuchungen und betriebsärztlichen Sprechstunden auch Arbeitsplatzbegehungen, Untersuchung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Unterstützung beim Betrieblichen Eingliederungsmanagement, sozialmedizinische Beratung und Organisation, Mutterschutzberatung, Unterstützung der Lehre zu arbeitsmedizinischen Themen sowie die Durchführung von Impfungen im Rahmen des Arbeitsschutzes.

Arbeitssicherheit

Die Stabsstelle Sicherheit informiert und berät Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Universitätsleitung und Personalrat zu allen Aspekten des Arbeits-, Gesundheits- und Strahlenschutzes sowie zu Fragen der biologischen Sicherheit und der Gentechnik.

Zusammen mit dem Betriebsarzt und dem Personalrat werden regelmäßig und auf individuelle Anfrage die Arbeitsplätze an der Universität besichtigt. Die Stabsstelle Sicherheit veranstaltet außerdem allgemeine oder auch speziell auf die Abteilungen zugeschnittene Sicherheitsseminare. Ebenso werden praktische Löschübungen und Ersthelferkurse angeboten.

Internationalität

„Voraussetzung für Spitzenforschung, Innovation, exzellente Lehre und Top-Standards in Verwaltungsprozessen ist mehr denn je der weltweite Austausch.“

Prof. Dr. Matthias Jestaedt, Institut für Staatswissenschaft u. Rechtsphilosophie



Internationale Graduiertenakademie

Foto: Joachim Hirschfeld

Internationalisierung wird an der Universität Freiburg als gesamtuniversitäres Querschnittsthema verstanden. Die Universität Freiburg ist international hervorragend vernetzt. Sie kann auf Spitzenwerte bei den internationalen Co-Autorenschaften im Bereich der wissenschaftlichen Publikationen blicken und liegt mit knapp einem Drittel internationaler Masterstudierender und deutlich mehr als einem Drittel internationaler Doktorandinnen und Doktoranden im Spitzenbereich der deutschen Hochschulen. Diese Vernetzung soll in den kommenden Jahren strategisch verstärkt und systematisch ausgebaut werden, um zum einen die Universität international sichtbarer und zum anderen internationale Aspekte „on campus“ erfahrbarer zu machen.

Interkulturelle Kompetenzen und Fremdsprachenkenntnisse

Vor diesem Hintergrund erlebt heute jede/r Mitarbeiter/in der Universität Freiburg, wo auch immer ihr/sein Arbeitsplatz ist, Internationalität – von der Anfrage in Englisch bis hin zum konkreten Kontakt mit internationalen Studierenden, Partnern oder Gästen. Es ist daher wichtig, nicht nur Englischkenntnisse zu erwerben bzw. aufzufrischen und zu trainieren, sondern auch Kompetenzen im Umgang mit Menschen anderer Herkunftsräume. Die Universität ist bestrebt, akademische und nicht-akademische Beschäftigte beim Erwerb und Training solcher Kenntnisse und Kompetenzen zu unterstützen; über die FRAUW bietet sie unterschiedliche Weiterqualifizierungsmöglichkeiten in beiden Bereichen sowie ein Zertifikat zu „Interkultureller Kompetenz“ an.

Internationaler Personalaustausch

Die Personalmobilität ist Teil der Personalentwicklungsstrategie der Universität und ermöglicht dem Hochschulpersonal der gesamten Verwaltung den Austausch zu Fort- und Weiterbildungszwecken mit Kolleginnen und Kollegen aus vergleichbaren Arbeitsbereichen an europäischen und internationalen Partnerhochschulen. Hierfür wird jedes Jahr eine größere Anzahl an Plätzen zur Verfügung gestellt, sodass durch die ein- oder zweiwöchige Mitarbeit an der Partneruniversität wertvolle Erfahrungen gesammelt werden können.

Beim Work Shadowing erarbeitet der/die Teilnehmer/in gemeinsam mit Kolleginnen und Kollegen der Gasthochschule vorab eine individuelle Arbeitsvereinbarung (Work Plan) für den Auslandsaufenthalt. Der Schwerpunkt soll hierbei auf der wechselseitigen Vermittlung von Anregungen und neuen Perspektiven für den jeweiligen Arbeitsbereich liegen.

Welcome Service

Als Teil der „Mobility Services“ im International Office unterstützt der Welcome Service der Universität Freiburg internationale Gastwissenschaftler/innen und deren Familien, neubeschäftigte Wissenschaftler/innen aus dem Ausland sowie gastgebende Einrichtungen. Beraten wird zu Fragen in nicht-akademischen Belangen rund um den Aufenthalt in Freiburg wie zum Beispiel der Anmeldung bei der Stadt oder der Beantragung einer Aufenthaltserlaubnis.

Gleichstellung und Vielfalt

„Ich engagiere mich in der Senatskommission für Gleichstellungsfragen, weil alle Menschen gleich sein sollten, manche jedoch immer noch ‚gleicher‘ sind.“

Christian Kröper, studentisches Mitglied der Ständigen Senatskommission für Gleichstellungsfragen



Beim Tag der Vielfalt 2014

Foto: Sebastian Bender

Die Universität Freiburg lebt von der Vielfalt der an ihr lernenden, lehrenden, forschenden und arbeitenden Menschen. Sie versteht sich als Organisation, in der die individuellen und kulturellen Unterschiede ihrer Studierenden und Beschäftigten wahrgenommen, respektiert und geschätzt werden. Sie setzt sich für Vielfalt ein und geht entschieden gegen Diskriminierung vor.

Diversity Management

Als Richtschnur dient dabei das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Es legt sechs besonders schützenswerte Dimensionen von Vielfalt fest:

- Ethnische Herkunft
- Geschlecht
- Religion/Weltanschauung
- Behinderung/physische und psychische Befähigung
- Alter
- Sexuelle Identität

Diese Vielfalt an der Universität zu fördern heißt zunächst einmal, Benachteiligungen für bestimmte Personengruppen zu verhindern oder zu beseitigen; vor allem aber heißt es, Potentiale zu nutzen, die oft nicht auf den ersten Blick zu erkennen sind, um so einen Mehrwert für die Universität als Studien- und Arbeitsort ebenso wie für ihre Studierenden und Beschäftigten zu schaffen.

Die Vermittlung zwischen diesen beiden Ebenen – der Beseitigung von Diskriminierung einerseits und der Nutzung von Potentialen andererseits – ist Aufgabe des Diversity Managements an der Universität.

Mit der Stabsstelle *Gender and Diversity* wurde im Jahr 2008 eine Einrichtung geschaffen, die

- das Bekenntnis zur Vielfalt in Konzepte und konkrete Maßnahmen überträgt,
- das Rektorat und die verschiedenen Einrichtungen der Universität zur Umsetzung von Vielfalt in allen Bereichen berät,
- sich für eine vielfaltsfördernde Infrastruktur einsetzt, nach innen und außen über die Umsetzung von Vielfalt an der Universität berichtet und
- die Diversity-Gerechtigkeit bestehender und neuer Prozesse sicherstellt.

Zur beständigen Weiterentwicklung dieser Maßnahmen befasst sich eine Kommission des Senats, die Ständige Senatskommission für Gleichstellungsfragen, ausführlich mit allen sechs Dimensionen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes und diskutiert die jeweilige Position der Universität Freiburg im Vergleich zu anderen Hochschulen und Unternehmen.

Tag der Vielfalt

Neben den größeren und kleineren vielfaltsfördernden Maßnahmen wie etwa den Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, der Beseitigung baulicher Barrieren und der gelebten Vielfalt mit Menschen verschiedener sexueller Orientierung veranstaltet die Universität jährlich einen Tag der Vielfalt, an dem jeweils eine der sechs Dimensionen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes in verschiedenen Formaten thematisiert wird. Ziel ist es, sowohl innerhalb der Universität als auch nach außen für die schon vorhandene, aber auch die noch nicht überall sichtbare Vielfalt zu sensibilisieren.

Charta der Vielfalt

Die Universität hat ihr Bekenntnis zur gelebten Vielfalt im Jahr 2010 durch die Unterzeichnung der Charta der Vielfalt bekräftigt. Darin wird die Etablierung einer von Wertschätzung und gegenseitigem Vertrauen geprägten Organisationskultur als Ziel benannt. Eine entscheidende Rolle kommt hierbei den Führungskräften zu, die die Aufgabe haben, diese Werte zu erkennen, zu teilen und zu leben. Indem die vielfältigen Fähigkeiten und Talente aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und aller Studierenden erkannt und genutzt werden, wird die Universität ihrem eigenen Leistungsanspruch gerecht – die Universität ist immer nur so gut, wie sie die Potentiale ihrer Studierenden und Beschäftigten zu aktivieren und zu nutzen versteht.

Die Albert-Ludwigs-Universität Freiburg erhielt im Jahr 2011 den Deutschen Diversity Preis. Sie trägt das Total E-Quality Prädikat, das Institutionen und Unternehmen auszeichnet, die eine an Chancengleichheit orientierte Personal- und Organisationspolitik verfolgen. Die Deutsche Forschungsgemeinschaft bewertete die Universität Freiburg im Rahmen der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards mit der Bestnote.

Nachhaltigkeit

„Als Forschungseinrichtung von internationalem Rang und Ausbildungsstätte zukünftiger Führungskräfte sind wir Maßstab für Nachhaltigkeit im Sinne gesellschaftlicher, ökonomischer und ökologischer Verantwortung.“

Dr. Jürgen Steck, Stabsstelle Umweltschutz & Dr. Marcus Siefert, Abteilung Energiecontrolling/Nachhaltiger Betrieb



Solar-Uni Freiburg

Foto: Nadine Rinklin

Nachhaltigkeit als Leitprinzip

Nachhaltigkeit ist ein zentraler Schlüsselbegriff unserer modernen Gesellschaft. Ziel ist ein intaktes ökologisches, ökonomisches und soziales System, in das die Bewahrung der natürlichen Lebensgrundlagen, die gesellschaftliche Solidarität und die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit gleichberechtigt Eingang finden. Begründet auf ihrer Verantwortung gegenüber Beschäftigten, Studierenden und Gesellschaft hat die Universität Freiburg das Leitprinzip der Nachhaltigkeit zur Maxime ihres institutionellen Handelns erklärt.

Bereits 2003 hat sich die Universität Freiburg mit einem Strategiepapier zum Leitbild einer „Nachhaltigen Universität“ bekannt. Mit eigenen Umweltleitlinien

hat sie sich 2007 dazu verpflichtet, über die gesetzlichen Anforderungen hinaus ihren Beitrag zu Umweltschutz und Nachhaltigkeit zu leisten. Als übergreifendes Gremium hat sich der Arbeitskreis „Nachhaltige Universität“ aus dem Ausschuss für Umweltschutz herausgebildet.

Ökologische Nachhaltigkeit

Im Bereich der Ökologie entwickelt die Universität Freiburg bereits seit vielen Jahren nachhaltige Strategien und Entwicklungskonzepte, die neben dem Umweltschutz einen sparsamen und verantwortungsvollen Umgang mit allen Ressourcen vorsehen.

Dezentrale Energieeinsparung

Das Projekt „Dezentrale monetäre Anreize zur Energieeinsparung“ (DezMon), das 2013 den Klimaschutzpreis „Climate First“ der Stadt Freiburg erzielen konnte. Durch den Einsatz monetärer Anreize wird hierbei eine gezielte Steuerung des Nutzerverhaltens zu einem effizienten Einsatz von Energie und der Reduzierung des Energieverbrauchs am Arbeitsplatz erreicht.

Ökostrom

Die im Rahmen des Projekts „Solar-Uni“ 2007 auf Dächern von Universitätsgebäuden errichteten Solarstromanlagen leisten seit 2007 einen Beitrag zur Erzeugung regenerativer Energien im Stadtgebiet. Seit 2013 bezieht die Universität zu 100% zertifizierten Ökostrom.

Jobticket

Um den CO₂-Ausstoß bei der Fahrt zum Arbeitsplatz zu reduzieren, unterstützt die Universität ihre Beschäftigten mit einer verbilligten Regio-Jahreskarte (Jobticket) beim Umstieg auf Bus und Bahn. Auch der Umstieg aufs Fahrrad wird mit überdachten Fahrradabstellplätzen und Fahrradsicherheitschecks gefördert. Für diese Maßnahmen wurde die Universität bereits vier Mal mit dem Ökoverkehrssiegel der Stadt Freiburg ausgezeichnet.

E-Mobilität

Seit 2014 ist die Universität Projektpartner im „LivingLab BWe mobil“ zur Förderung der Elektromobilität und bietet allen Beschäftigten die Möglichkeit, gegen eine Monatspauschale während der Arbeitszeit Grünstrom zu tanken.

Abfallentsorgung

Für die sukzessive Umstellung nahezu der gesamten Beseitigung gefährlicher Abfälle auf Mehrwegsysteme erhielt die Universität den Umweltpreis der Stadt Freiburg. Diese Maßnahme erhöht die Sicherheit beim Transport, spart sehr viel CO₂ ein und reduziert den Leerguteinkauf um jährlich etwa 80.000 Euro. Zudem gehen fast 60% der gesamten Abfälle der Universität in die Verwertung oder biologische Behandlung. Die Abfallwirtschaft der Universität wurde vom Landesrechnungshof als führend unter allen Hochschulen in Baden-Württemberg bewertet.

Trinkwasserverbrauch

Durch den weiteren Ausbau von Kühlkreisläufen und anderen wassersparenden Maßnahmen ist der jährliche Trinkwasserverbrauch pro Mitglied der Universität erstmalig 2013 deutlich unter 6 m³/Jahr gesunken, ein absoluter Spitzenwert im Vergleich zu anderen Hochschulen.

Ökonomische Nachhaltigkeit

Der Einsatz von Steuergeldern verpflichtet zur sparsamen Haushaltsführung. Dies ist auch Verpflichtung für die Universität, ihre Aufgaben durch einen optimalen Einsatz der Mittel zu erfüllen und mit den gegebenen Mitteln einen möglichst großen Nutzen zu erzielen.

Ein fortlaufendes Qualitätsmanagement, die regelmäßige Analyse von Geschäftsprozessen und eine zweckgebundene Organisationsentwicklung ermöglichen einen effizienten Mitteleinsatz zur Sicherung und kontinuierlichen Steigerung der Qualität der Aufgaben in Forschung, Lehre, Studium und Weiterbildung.

Aktuelle Arbeitskreise an der Universität Freiburg

Die universitären Arbeitskreise stellen die regelmäßige Überprüfung der umgesetzten Maßnahmen sicher und garantieren so deren Nachhaltigkeit. Wer Interesse daran hat, sich in einem themenspezifischen Arbeitskreis zu engagieren, kann sich bei den unten genannten Ansprechpersonen melden.

Arbeitskreis Barrierefreiheit

Ansprechpartner: Dr. Uwe Tonndorf, Persönlicher Referent des Kanzlers

Arbeitskreis Familienfreundliche Universität

Ansprechpartner: Dr. Uwe Tonndorf, Persönlicher Referent des Kanzlers
www.familienfreundliche.uni-freiburg.de

Arbeitskreis Gesunde Universität

Ansprechpartnerin: Birte Janson, Personaldezernat
www.gesunde.uni-freiburg.de

Arbeitskreis Nachhaltige Universität

Ansprechpartner: Dr. Jürgen Steck, Leiter Stabsstelle Umweltschutz
www.nachhaltige.uni-freiburg.de

Arbeitskreis Personalentwicklung

Ansprechpartner: Dr. Uwe Tonndorf, Persönlicher Referent des Kanzlers
www.personalentwicklung.uni-freiburg.de

Arbeitskreis Fort- und Weiterbildung

Ansprechpartnerin: Ruth Meßmer, Fachbereichsleiterin Interne Fort- und Weiterbildung
www.weiterbildung.uni-freiburg.de/iwb

Unterstützung, Beratung, Hilfe

Im Folgenden stellen wir Ihnen die zentralen Beratungsangebote und Anlaufstellen der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg vor (in alphabetischer Reihenfolge):

Beauftragte für Chancengleichheit (für den nichtwissenschaftl. Bereich)

Beratung zu Chancengleichheit, Berufsplanung, Wiedereinstieg nach Eltern- oder Pflegezeit, Teilzeittätigkeit, Führung in Teilzeit.

Kontakt

Katharina Klaas

Telefon: (0761) 203-4411

Fax: (0761) 203-4413

E-Mail: chancengleichheit@verwaltung.uni-freiburg.de

Beauftragter für die Selbstkontrolle in der Wissenschaft

Beratung zum Umgang mit Verdachtsfällen wissenschaftlichen Fehlverhaltens.

Kontakt

Prof. Dr. Uwe Blaurock

Telefon: (0761) 203-2272

E-Mail: uwe.blaurock@jura.uni-freiburg.de

Beratung bei sexueller Belästigung und Stalking

Kontakt

Dr. Ina Sieckmann-Bock

Telefon: (0761) 203-4299 oder -4222

Fax: (0761) 203-4256

E-Mail: gleichstellungsbeauftragte@uni-freiburg.de

Prof. Dr. Klaus Baumann

Telefon: (0761) 203-2110

E-Mail: klaus.baumann@theol.uni-freiburg.de

Berufsausbildung

Ansprechpartner für generelle Fragen zur beruflichen Ausbildung

Kontakt

Harald Schindler

Telefon: (0761) 203-4344

Fax: (0761) 203-4265

E-Mail: harald.schindler@zv.uni-freiburg.de

Beschwerdestelle im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)

Kontakt

Stephan Bissinger

Telefon: (0761) 203-4310

Fax: (0761) 203-4265

E-Mail: stephan.bissinger@zv.uni-freiburg.de

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

Beratung zu Angeboten der Gesundheitsförderung, der Krankheitsverhütung und der Arbeitsplatzgestaltung.

Kontakt

Birte Janson / Harald Schindler

Telefon: (0761) 203-67769

Fax: (0761) 203-4269

E-Mail: birte.janson@zv.uni-freiburg.de

Betriebsärztlicher Dienst

Beratung zu allen Fragen des arbeitsplatzbezogenen Gesundheitsschutzes sowie der Unfall- und Berufskrankheitenverhütung.

Kontakt

Dr. Jürgen Pietsch

Telefon: (0761) 270-20110

E-Mail: juergen.pietsch@uniklinik-freiburg.de

Dual Career Service

Beratung zu Bewerbungsverfahren in Deutschland, Aufnahme in das Dual Career Netzwerk, Unterstützung bei der Stellensuche.

Kontakt

Katharina Klaas

Telefon: (0761) 203-4411

Fax: (0761) 203-4413

E-Mail: chancengleichheit@verwaltung.uni-freiburg.de

Familienservice

Informationen, Unterstützung und Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Kontakt

Ellen Biesenbach

Telefon: (0761) 203-4299

E-Mail: familienservice@uni-freiburg.de

Freiburger Akademie für Universitäre Weiterbildung (FRAUW) Interne Fort- und Weiterbildung

Weiterbildungskurse für Mitarbeitende.

Kontakt

Ruth Meißner

Telefon: (0761) 203-6884

Fax: (0761) 203-97534

E-Mail: iwb@wb.uni-freiburg.de

Gleichstellungsbeauftragte (für den wissenschaftl. Bereich)

Beratung von Studentinnen und Wissenschaftlerinnen bei Fragen zur wissenschaftlichen Karriereplanung sowie hinsichtlich der Themen sexuelle Belästigung und Stalking.

Kontakt

Dr. Ina Sieckmann-Bock

Telefon: (0761) 203-4299 oder -4222

Fax: (0761) 203-4256

E-Mail: gleichstellungsbeauftragte@uni-freiburg.de,
gleichstellungsbuero@uni-freiburg.de

Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)

Interessenvertretung der Auszubildenden bei Dienststelle und Personalrat.

Kontakt:

Personalrat

Telefon: (0761) 203-6900

Fax: (0761) 203-6902

E-Mail: info@personalrat.uni-freiburg.de

Personaldezernat

Personalservice für Beschäftigte, Unterstützung und Beratung in allen personalrechtlichen Belangen, Antragstellung Eltern- und Pflegezeit/Telearbeit.

Bitte wenden Sie sich bei individuellen Fragen an Ihre/n zuständige/n Sachbearbeiter/in.

Kontakt

Sabine Schonhard / Selina Wolf

Telefon: (0761) 203-4310

Fax: (0761) 203-4265

Personalrat

Interessenvertretung aller Beschäftigten der Universität Freiburg bei Personalmaßnahmen, innerdienstlichen, sozialen oder persönlichen Belangen.

Kontakt

Dr. Helmut Waller / Oliver Trachte

Telefon: (0761) 203-6900

Fax: (0761) 203-6902

E-Mail: info@personalrat.uni-freiburg.de

Psychosozialer Beratungsdienst

Beratung und Unterstützung in beruflichen und privaten Konflikt- und Krisensituationen, Beratung und Information über weiterführende Hilfsmöglichkeiten.

Kontakt

Heike Stienkemeier-Tisch

Telefon: (0761) 203-4467

E-Mail: heike.stienkemeier-tisch@agj-freiburg.de

Schwerbehindertenvertretung

Beratung zu Feststellungs- und Gleichstellungsanträgen, Unterstützung in Fragen von Arbeitsschutz, behindertengerechten Arbeitsbedingungen.

Kontakt

Manfred Zahn

Telefon: (0761) 203-6906

Fax: (0761) 203-6907

E-Mail: manfred.zahn@zv.uni-freiburg.de

Stabsstelle Sicherheit

Beratung zu allen Aspekten des Arbeits-, Gesundheits- und Strahlenschutzes sowie zu Fragen der biologischen Sicherheit und der Gentechnik.

Kontakt

Dr. Petra Markmeyer-Pieles

Telefon: (0761) 203-9031

Fax: (0761) 203-8834

E-Mail: sicherheit@uni-freiburg.de

Stabsstelle Umweltschutz

Ansprechpartner für alle Entsorgungen, Angelegenheiten des Immissionsschutzes, für Boden- und Gewässerschutz, Gefahrguttransporte, Laborabwasseranalytik.

Kontakt

Dr. Jürgen Steck

Telefon: (0761) 203-7980

Fax: 0761 / 203-7969

E-Mail: kontakt@umweltschutz.uni-freiburg.de

Suchtkontaktstelle

Information und Beratung bei Fragen zu schädlichem Gebrauch und Abhängigkeit.

Kontakt

Ursula Portscht

Telefon: (0761) 203-4468

E-Mail: ursula.portscht@agj-freiburg.de

Welcome Service des International Office

Unterstützung von internationalen Gastwissenschaftler/innen und neubeschäftigten Wissenschaftler/innen in nicht-akademischen Belangen rund um den Aufenthalt in Freiburg.

Kontakt

Annegret Schönherr/Sofia Schulz

Telefon: (0761) 203-5431

E-Mail: welcome.center@io.uni-freiburg.de

www.welcomecenter.uni-freiburg.de

Bitte beachten Sie auch die Hinweise auf unserer Service-Website für Beschäftigte „Service A – Z“ (auf www.zuv.uni-freiburg.de/service).

Albert-Ludwigs-Universität Freiburg

Impressum

Diese Broschüre wurde vom Arbeitskreis
Personalentwicklung und Arbeitskreis
Familienfreundliche Universität erstellt.

Albert-Ludwigs-Universität Freiburg
Zentrale Universitätsverwaltung
Fahnenbergplatz
79085 Freiburg

Freiburg, im April 2016